

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Negeri Jakarta atau diperguruan tinggi lainnya.
2. Tesis ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Persyaratan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Februari 2019
Yang membuat Pernyataan

Putri Kamilah
8236169080

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia secara praktik maupun teoritis seakan tidak pernah terpisah dengan aspek manusia. Manusia dilihat dari perspektif organisasi adalah aset yang sangat kompleks dan kedudukannya paling menentukan. Pada kondisi tertentu, manusia sebagai aset perusahaan yang sekaligus memiliki tanggung jawab dan motor penggerak organisasi untuk mencapai target atau tujuan perusahaan, namun seringkali mengalami kegagalan yang di akibatkan kurangnya motivasi, beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan dari atasan yang menyebabkan seseorang mencari alternative kerja baru atau *turnover intention*. Turnover intention menjadi pembahasan dalam penelitian ini, karena dari tahun selalu mengalami kenaikan. Dari hal tersebut ditemukan beberapa indikasi seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan *turnover intention*. Penelitian ini menguji apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi, gaya kepemimpinan terhadap motivasi, motivasi terhadap *turnover intention*, kompensasi terhadap *turnover intention*, gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya kompensasi berpengaruh ke *turnover intention* melalui motivasi serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui motivasi.

Kata kunci: kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, *turnover intention*.

ABSTRACT

Management of human resources with practice seems to have never been separated from human aspects. Humans seen from the perspective of the organization are very complex assets and their most decisive position. Under certain conditions, humans as corporate assets have the responsibility and driving force of the organization to achieve company goals or objectives, but support difficulties related to motivation, high workloads, getting awards from superiors that lead to seeking new alternative work or intention turnover. Turnover intention is a discussion in this study, because of the year it always increases. From this, several indications such as compensation, leadership style, motivation and turnover intention were found. This study asks for rewards, leadership style, supportive motivation for turnover intention. The results of this study indicate the composition of compensation for motivation, leadership style towards motivation, motivation towards turnover intention, compensation for turnover intentions, leadership style towards turnover intentions. Furthermore, respecting the consideration of turnover intentions through motivation and opposing leadership styles towards turnover intentions through motivation.

Keywords: *compensation, leadership style, motivation, turnover intention.*